Tiivistelmä (suomennos). Väitöskirja. Waris, Kyösti. (1999) Henkinen hyvinvointi työssä: Terveen työyhteisön tunnusmerkki ja välttämätön edellytys organisaation (omaehtoiselle) kehittämiselle. Turun yliopisto, psykologian laitos, Suomi.

Tutkimuksen tavoitteena oli selventää Job Diagnostic Survey (JDS) - ja Eigenzustand (EZ) -menetelmien luotettavuutta ja pätevyyttä työn objektiivisten ominaisuuksien ja lyhytaikaisen henkisen työkuormituksen mittareina suomalaisessa aineistossa. Menetelmien luotettavuutta ja pätevyyttä tutkittiin ottaen huomioon niiden teoreettiset taustat ja mittausten luotettavuus.

Menetelmiä käytettiin selvittämään edellytyksiä organisaation omatoimiselle kehittämiselle sekä selvittämään työympäristön (organisaation toiminta ja työn ominaisuudet) vaikutuksia työntekijän henkiseen tilaan ja terveyteen. Vaikutuksia tutkittiin yleisellä tasolla riippumatta henkilökohtaisista tai erityisistä asiayhteyteen liittyvistä tekijöistä.

Yhtenä tavoitteena oli myös selventää, kuinka kognitiot ja tunteet liittyvät toisiinsa ja kuinka ne vaikuttavat ihmisen käsitykseen omasta työympäristöstään. Aineisto koostui 15 julkisen sektorin toimihenkilöorganisaatiosta. Organisaatiot jaettiin kohde- ja vertailuryhmiin tutkimusasetelmista riippuen. Tiedot kerättiin kyselylomakkeilla postitse. Exploratiivista ja konfirmatorista faktorianalyysia (LISREL) käytettiin pääasiallisina tilastollisina menetelminä tutkittaessa menetelmien rakenteita ja muuttujien välisiä suhteita.

Osoitettiin, että organisaatioiden on mahdollista kehittää työolosuhteitaan itse erityisten ennakkoehtojen vallitessa. Kehitysprosessien edistyminen voitiin osoittaa kehitystoiminnan määrällä sekä henkisen hyvinvoinnin (kyky toimia) ja henkilöstön sairauspoissaolojen muutoksilla.

Todettiin, että JDS- ja EZ -menetelmät olivat luotettavia ja päteviä mittareita suomalaisessa aineistossa. Osoitettiin, että objektiivisen työympäristön (organisaation toiminta ja työn ominaisuudet) lisäksi myös henkilön persoonaan liittyvä tekijä, itsetunto, vaikuttaa hänen kokemaansa henkiseen rasittavuuteen. Vaikutus ei kuitenkaan vaikuttanut olevan suora.

Työtyytyväisyyden merkitys korostui yleisenä tunnusmerkkinä siitä, millaisina työolot koettiin. Emotionaalisten ja kognitiivisten tekijöiden havaittiin toimivan yhdessä: ne muodostivat yhteisen faktorin. Organisaation toiminnalla ja työn ominaisuuksilla oli yhteydet henkilön terveyteen, jota mitattiin poissaolojen avulla.